

ASPEK PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DALAM HUBUNGAN KERJA

Eko Wahyudi

Fakultas Hukum UPN"Veteran" Jatim

Abstrak

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hal yang sangat penting keberadaannya dalam suatu hubungan kerja terutama untuk mempertegas hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari pengusaha, organisasi/serikat pekerja maupun pekerja perorangan. PKB merupakan suatu perjanjian obligator antara serikat pekerja dan pengusaha. Sebagai suatu perjanjian obligator, maka masing-masing pihak terikat pada yang telah diperjanjikan dalam PKB tersebut.

Dari sudut perlindungan hukum, PKB berfungsi sebagai sarana yang memberikan perlindungan hukum pada pekerja dan pengusaha. Masing-masing pihak dapat memenuhi kepentingannya dengan baik sehingga dapat tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Kata kunci : perjanjian, perjanjian kerja bersama, hubungan kerja

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang terbentuk karena perjanjian kerja yang diadakan antara kedua belah pihak berupa syarat-syarat kerja. Asas hukum terpenting yang melandasi pembuatan perjanjian kerja adalah asas kebebasan berkontrak. Berdasarkan asas tersebut, masing-masing pihak baik pekerja dan pengusaha memiliki kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, memilih dengan siapa ia mengadakan perjanjian dan menetapkan isi perjanjian.

Walaupun pekerja dan pengusaha mempunyai kebebasan yang sama, pekerja tidak dapat menggunakan kebebasannya karena dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonomis yang lebih rendah dibanding pengusaha. Keadaan demikian ini menyebabkan terbentuk suatu perjanjian kerja dengan syarat-syarat kerja yang tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja. Pekerja secara individual tidak mampu memperjuangkan perbaikan syarat-syarat kerja. Oleh karena itu secara yuridis,

perjanjian kerja individual tidak dapat memberikan perlindungan hukum pada pekerja dalam menetapkan syarat-syarat kerja yang dapat memenuhi kepentingan pekerja.

Untuk mengembangkan suatu hubungan kerja yang lebih baik antara pekerja dan pengusaha dibutuhkan suatu pranata hukum yang mampu melindungi kedua belah pihak terutama pekerja. Pranata hukum yang sesuai untuk itu adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam pasal 1 butir 21 UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan, PKB didefinisikan sebagai perjanjian yg merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak

Fungsi terpenting dari PKB adalah memberikan perlindungan pada pekerja. Jika perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat individual, maka PKB adalah merupakan suatu perjanjian yang bersifat

kolektif. Dimana kemampuan kolektifitasnya lebih besar untuk memberikan perlindungan hukum dibandingkan dengan apa yang dapat dilakukan dengan baik oleh pekerja perorangan (Lanny Ramli,1998)

Dalam pasal 1 butir 21 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa PKB memuat tentang syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Melalui ketentuan hukum ini, maka suatu perjanjian kerja yang dibuat antara seorang pekerja dan pengusaha, yang terikat dalam suatu PKB, dapat menjamin adanya syarat-syarat kerja yang lebih baik dibandingkan jika disepakati secara individual. Selain memberikan perlindungan terhadap pekerja, PKB memberikan perlindungan juga pada pengusaha. Dalam perusahaan dapat diciptakan ketenangan kerja sehingga pengusaha dapat membuat perencanaan yang baik untuk mengembangkan usahanya.

Situasi ketenagakerjaan seperti yang diuraikan diatas memerlukan suatu penanganan yang menyeluruh baik dari segi hukum, ekonomi, politik maupun sosial. Dari segi hukum upaya perlindungan hukum bagi pekerja dilakukan melalui pembentukan PKB. Dengan berlakunya PKB di dalam suatu perusahaan, maka perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan harus bersumber pada PKB tersebut. Dengan demikian isi perjanjian kerja dapat memenuhi kepentingan pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian diatas, berikut ini akan dibahas dua aspek dari PKB yaitu :

1. PKB sebagai suatu perjanjian yang mengikat serikat pekerja dan anggota-anggotanya serta pengusaha.
2. Fungsi PKB dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja dan pengusaha

METODE PENELITIAN

Tipe kajian yang dilakukan dalam rangka Penelitian ini ialah normatif atau disebut juga Penelitian hukum normatif.

Penelitian dilakukan dengan mengacu pada hukum sebagai norma artinya yang menjadi kajian pokok adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang PKB. Pemilihan metode penelitian dibatasi oleh perumusan masalah, obyek yang diteliti dan tradisi keilmuan hukum itu tersendiri. Untuk memecahkan atau menjawab isu-isu hukum (*legal issues*) dan pertanyaan-pertanyaan hukum (*legal questions*) yang timbul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja Bersama sebagai Perjanjian

PKB yang berlaku di Indonesia berawal dari *Collectieve Arbeids Overeenkomst* (C.A.O) yang berlaku di Belanda. Di saat C.A.O mulai berkembang sebagai suatu perjanjian, sebagaimana diatur dalam buku II BW Belanda, timbul pertanyaan apakah C.A.O merupakan suatu perjanjian obligator ? Hal ini berkaitan dengan berlaku tidaknya ketentuan umum hukum perikatan terhadap C.A.O. Pada perjanjian obligator antara lain harus dipertimbangkan mengenai akibat hukum yaitu “hak dari pihak satu dan kewajiban dari pihak lainnya”. Setelah wet C.A.O diundangkan pada tahun 1927, tidak perlu diragukan lagi akan C.A.O sebagai suatu perjanjian obligator (Kamphuisen dalam Soepomo,1993)

Demikian halnya PKB yang tidak jauh berbeda dengan C.A.O disebut sebagai suatu perjanjian obligator. Dari definisi PKB yang dirumuskan dalam pasal 1 butir 21 UU No.13/2003, dapat disimpulkan bahwa PKB adalah suatu perjanjian antar serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha. Sebagai suatu perjanjian, PKB tunduk pada ketentuan-ketentuan umum tentang perjanjian yang diatur dalam BW. Oleh karena itu sebagaimana dalam pembuatan perjanjian didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberi pada serikat pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha, kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian. Selain itu para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan isi PKB.

Berbeda halnya dengan kebebasan seorang pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja, dimana pekerja tidak dapat menggunakan kebebasannya karena dipengaruhi *bargaining position* (posisi tawar) yang lemah dan dipengaruhi oleh kedudukan sosial ekonomisnya, maka dalam pembuatan PKB, serikat pekerja dapat menggunakan kebebasannya sebanding dengan yang dimiliki pengusaha. Serikat pekerja mempunyai kekuatan yang seimbang dengan pengusaha dalam merundingkan isi PKB.

Secara yuridis, keanggotaan pekerja dalam serikat pekerja bersifat sukarela, berarti pekerja yang bersangkutan secara sukarela telah menyerahkan kebebasannya untuk membuat perjanjian kerja kepada serikat pekerja. Bagi pekerja pembatasan kebebasan berkontrak tersebut tidak menjadi masalah yang berarti dalam menggunakan kebebasan berkontraknya, karena sudah sejak semula kebebasannya dibatasi oleh pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja. Bahkan sebaliknya, kini dengan adanya serikat pekerja dan PKB, para pekerja secara kolektif telah dapat membatasi kekuasaan pengusaha dalam menetapkan secara sepihak isi perjanjian kerja.

PKB sebagai suatu perjanjian obligator, merupakan suatu perjanjian timbal balik (*wederkerge overeenkomst*) antara para pihak yang membuat PKB. Para pihak yang membuat PKB adalah serikat pekerja dan pengusaha, pengusaha-pengusaha atau organisasi pengusaha. Serikat pekerja bertindak sebagai pihak yang mewakili para pekerja dalam mengadakan perundingan dengan pengusaha. Seorang pekerja secara individual tidak dapat menjadi pihak dalam pembuatan PKB. Berbeda halnya dengan pihak pengusaha. Pengusaha secara perseorangan dapat menjadi pihak dalam pembuatan PKB. Demikian pula, beberapa pengusaha (bukan dalam bentuk organisasi) yang bersatu secara khusus untuk pembuatan PKB, atau organisasi pengusaha.

Jika kita bandingkan dengan perjanjian kerja, maka pada pembuatan perjanjian kerja, para pihak adalah seorang

pekerja dan seorang pengusaha, sehingga ada yang menyebut perjanjian kerja sebagai *perjanjian kerja individual*, yang membedakannya dengan PKB sebagai *perjanjian kolektif*.

Salah satu syarat sahnya PKB sebagai suatu perjanjian, adalah kewenangan para pihak (pasal 1320 B.W.). Baik serikat pekerja maupun pengusaha harus memiliki kewenangan hukum untuk menjadi pihak dalam pembuatan PKB. Berdasarkan Pasal 25 UU No. 21/2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja mempunyai hak dan kewenangan membuat PKB bila telah mempunyai nomor bukti pencatatan pada instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat. Sedangkan status badan hukum serikat pekerja tidak disebutkan secara eksplisit dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU No. 21/ 2000 tentang Serikat Pekerja. Hanya menurut BW, menyebutkan serikat pekerja sebagai suatu bentuk badan hukum sebagaimana terkuip dalam pasal 1601 n “.....yang dinamakan perjanjian perburuhan kolektif ialah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat-syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan”. Berbeda halnya dengan Wet C.A.O yang dalam penjelasannya menyebutkan serikat pekerja harus berstatus Badan Hukum.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa PKB merupakan suatu perjanjian yang di satu pihak tunduk pada ketentuan-ketentuan umum tentang perjanjian yang diatur dalam BW, namun dipihak lain merupakan suatu perjanjian yang memiliki sifat khusus. Kekhususan PKB sebagai perjanjian terurai dalam berbagai fungsi yang melekat pada PKB yang akan dibahas berikut ini

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama

Pada pembahasan tentang perjanjian kerja kita dapat menangkap beberapa kelemahan perjanjian kerja. Dipandang dari

sudut pihak-pihak yang membuat perjanjian kerja, tampak adanya ketidakseimbangan kedudukan sosial ekonomis pekerja dibanding dengan pengusaha. Kedudukan ini menyebabkan pekerja tidak mampu untuk ikut serta menentukan syarat-syarat kerja, sehingga lahirnya syarat-syarat kerja yang merugikan pihak pekerja. Ini mengakibatkan terbatasnya hak pekerja dalam hubungan kerja. Hak yang diperoleh pekerja tidak seimbang dengan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, sehingga menimbulkan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban di pihak pekerja. Ketimpangan ini menimbulkan konflik dalam hubungan kerja yang sering kali bermuara pada aksi pemogokan di pihak pekerja atau penutupan perusahaan oleh pengusaha bahkan tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pengusaha.

Konflik antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi karena syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja tidak dapat memenuhi kepentingan para pihak khususnya pekerja. Memang, antara pekerja dan pengusaha terdapat kepentingan yang berbeda, tetapi perbedaan kepentingan itu jangan dipandang sebagai perbedaan yang mempertentangkan pekerja dengan pengusaha, perbedaan itu harus dilihat sebagai suatu perbedaan yang saling melengkapi. Pekerja membutuhkan pekerjaan dan penghasilan, yang dapat ia peroleh jika ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Sebaliknya, pengusaha membutuhkan tenaga kerja untuk mengembangkan usahanya, agar ia memperoleh keuntungan dan ini ia dapatkan bila mengadakan hubungan kerja dengan pekerja.

Untuk menampung berbagai kepentingan baik dari pihak pekerja maupun pengusaha, maka PKB merupakan lembaga hukum yang tepat untuk mengurangi konflik dalam hubungan kerja. Melalui PKB dapat dibangun suatu hubungan kerja yang serasi, dimana baik pekerja maupun pengusaha dapat memenuhi kepentingan masing-masing. PKB sebagai lembaga partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk

melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama.

Fungsi terpenting dari PKB adalah memberikan perlindungan pada pekerja (Sedjun H. Manulang, 2002:107). Upaya untuk memberikan perlindungan hukum pada pekerja adalah fungsi utama dari PKB. Fungsi utama ini mencakup berbagai fungsi lainnya dari PKB. Dalam pedoman pelaksanaan hubungan industrial Pancasila dikemukakan beberapa fungsi PKB :

1. Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pengusaha.
2. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.
3. Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan dalam perusahaan. (Yayasan Tripartit Nasional, 1995)

Pertama, PKB berfungsi sebagai pedoman induk. Fungsi ini disimpulkan dari pasal 127 ayat 1 UU No.13/2003, yang menyebutkan “perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama”. Hal ini menempatkan PKB sebagai pedoman induk bagi perjanjian kerja, dan berarti pula mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perjanjian kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 127 ayat 1, pada intinya menetapkan, bahwa aturan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan aturan dalam PKB adalah batal demi hukum, dan dalam keadaan demikian aturan PKB yang berlaku. Sedangkan Pasal 128 menetapkan, jika dalam perjanjian kerja tidak mengatur tentang suatu hal yang diatur dalam PKB, maka aturan PKB tentang hal tersebut berlaku dalam perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 127 ayat 1, seorang pekerja yang hendak mengadakan perjanjian kerja dengan

pengusaha, yang terikat pada suatu PKB, wajib membuat kesepakatan tentang syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja yang tidak bertentangan dengan syarat-syarat yang ditetapkan dalam PKB. Demikian pula, jika terdapat suatu ketentuan dalam PKB yang tidak terdapat dalam suatu perjanjian kerja, maka ketentuan dalam PKB tersebut berlaku secara otomatis sebagai ketentuan dalam perjanjian kerja bersangkutan.

Fungsi PKB sebagai pedoman induk memberi kemudahan pada pekerja dalam membuat perjanjian kerja. Adanya kemudahan ini sesuai dengan kebutuhan pekerja, yang pada umumnya tidak mampu menyusun suatu perjanjian kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis. Oleh karena itu, ketentuan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan PKB, dapat menjamin suatu perjanjian kerja yang memberikan dasar hukum pada kedudukan pekerja dalam proses produksi (Lalu Husni, 2006).

Fungsi *kedua* PKB adalah menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha. Bagi pekerja, ketenangan kerja berarti, adanya kepastian untuk melaksanakan hubungan kerja dalam suatu jangka waktu yang cukup lama dan diharapkan untuk jangka waktu yang tidak terbatas sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya secara teratur. Selama masa berlakunya PKB, para pekerja tidak lagi perlu memikirkan, bagaimana memperjuangkan kepentingannya. Segala perhatiannya dapat dicurahkan dalam melaksanakan kewajibannya berupa kerja dengan sebaik-baiknya tanpa lagi setiap saat terlibat mogok kerja maupun aksi demo dalam perjuangan untuk memperoleh pengakuan atas haknya sebagai pekerja.

Selain ketenangan kerja yang diperoleh pekerja, PKB memberikan pula jaminan pada pengusaha untuk merencanakan kelangsungan usahanya. Pengusaha sangat membutuhkan kondisi, dimana ia dapat menyusun dan melaksanakan rencana produksi untuk suatu jangka waktu yang lama dengan

ketidakpastian yang minimum (Lalu Husni, 2006: 56). Pengusaha tidak perlu lagi memikirkan tentang aksi demo atau mogok kerja dari pekerja karena pekerja sudah mempunyai wadah untuk menyampaikan aspirasinya melalui serikat pekerja dalam suatu pembuatan PKB. Dengan adanya ketenangan baik dari sisi pekerja maupun pengusaha, maka akan menciptakan suasana ketenagakerjaan yang kondusif yang akan berdampak secara nasional. Ketenagakerjaan dibutuhkan untuk mengembangkan perekonomian nasional, untuk menciptakan suatu iklim investasi yang memadai bagi perusahaan-perusahaan multinasional.

Rood menyebut fungsi untuk menciptakan perdamaian (*een pacificerende functie*)(Rood dalam Halili Toha, 1992) Menurut Rood, harus diakui bahwa dalam pasar kerja terjadi perjuangan antara pekerja dan pengusaha untuk memperjuangkan syarat-syarat kerja. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan melalui perbaikan syarat-syarat kerja. Pengusaha, dalam hal ini, menginginkan pekerja murah agar dapat membatasi pembayaran upah. Perjuangan itu atau paling tidak perbedaan pendapat itu diselesaikan melalui suatu PKB. Selama masa berlakunya PKB, perjuangan berkaitan dengan upah dan syarat-syarat kerja lainnya dihentikan.

Sehubungan dengan fungsi kedua bahwa PKB sangat bermanfaat bagi pekerja yaitu dengan penyeragaman syarat-syarat kerja, para pekerja tidak perlu lagi bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaannya.(Wiwoho Soedjono, 1991). Manfaat lainnya dari fungsi kedua ini adalah para pekerja memperoleh kepastian untuk mendapatkan sejumlah upah tertentu selama suatu jangka waktu tertentu, yang tidak dapat diganggu gugat, serta jumlah upah akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan upah yang ditetapkan hanya berdasarkan suatu perjanjian kerja. Perbedaan upah yang tidak adil dapat dihindari dengan adanya standart upah dalam PKB.

Perlindungan para pekerja, khususnya di bidang pembayaran upah, merupakan suatu jaminan (*garantie*) bahwa

pekerja tidak akan menerima upah yang lebih rendah dari yang telah ditentukan dalam PKB, tetapi jika pekerja menerima upah yang lebih tinggi tidak berarti bahwa hal tersebut bertentangan dengan PKB. Menurut Djumialdji, suatu jaminan (garantie) per definisi adalah suatu jaminan minimum. Dalam hal ini, sebagian besar pakar hukum perburuhan berpendapat bahwa PKB pada dasarnya adalah suatu peraturan minimum yang dapat disimpangi untuk keuntungan pekerja, tetapi undang-undang tidak melarang para pihak untuk membuat PKB sebagai suatu peraturan standar. Sifat PKB baik sebagai peraturan minimum maupun peraturan standar, ditentukan oleh kehendak para pihak. (Djumialdji, 1992) Dalam praktek hampir tidak pernah terjadi penetapan jumlah upah dalam perjanjian kerja yang lebih tinggi dari pada yang telah ditetapkan dalam PKB. Pengusaha dan pekerja membuat perjanjian kerja sesuai dengan syarat-syarat kerja yang telah disepakati dalam PKB.

Jika terjadi penyimpangan, dalam arti demi keuntungan pekerja, maka ini merupakan suatu perkecualian yang didasarkan pada itikad baik pengusaha. Perlu ditambahkan disini, bahwa perlindungan pada pekerja tidak saja menyangkut masalah upah, tetapi meliputi seluruh aspek hubungan kerja, termasuk perlindungan kepada pengusaha. Fungsi ini mengakhiri persaingan baik antara sesama pekerja, sesama pengusaha maupun antara pekerja dengan pengusaha.

Sejalan dengan pendapat tersebut diatas tentang fungsi dan manfaat PKB, dalam buku Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila disebutkan bahwa manfaat PKB bagi pekerja maupun pengusaha adalah bahwa mereka akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajiban masing-masing. PKB dapat mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial (perselisihan perburuhan), sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha. Demikian pula PKB dapat

menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja yang memberi semangat dan mendorong kegiatan bekerja, sehingga para pekerja lebih tekun dan rajin. Selain itu pengusaha dapat merencanakan biaya pekerja (*labour cost*) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.

Fungsi *ketiga* dari PKB adalah partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijakan dalam perusahaan. Untuk memahami fungsi ketiga ini, berikut ini akan dibahas lebih dahulu tentang peraturan perusahaan yang tidak mencerminkan partisipasi pekerja, dan kemudian dibandingkan dengan partisipasi pekerja dalam penentuan dan pembuatan kebijakan dalam perusahaan melalui suatu PKB.

Sebelum adanya PKB, segala kebijakan dalam perusahaan ditentukan sendiri oleh pengusaha. Kebijaksanaan pengusaha sehubungan dengan pekerjaan pekerja dituangkan dalam bentuk peraturan perusahaan. UU No.13 /2003, Pasal 1 butir 10, merumuskan peraturan perusahaan sebagai suatu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pengertian Peraturan Perusahaan dapat pula ditemukan dalam literatur yang dirumuskan secara berbeda tetapi mengandung pengertian yang sama. Molenaar menyebut peraturan perusahaan sebagai suatu peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha, dimaksudkan untuk menetapkan isi perjanjian kerja, disamping ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja (Molenaar dalam Soedardjadi, 2008:21). Lebih lanjut Kamphuisen menyebutkan pula bahwa peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha yang memuat aturan-aturan untuk menetapkan isi perjanjian kerja (P.W. Kamphuisen dalam Supomo, 1993).

Kedua rumusan peraturan perusahaan yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa peraturan perusahaan merupakan peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak, dan memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat

kerja yang diberlakukan dalam suatu perjanjian kerja

Dalam rumusan peraturan perusahaan yang dikemukakan oleh Molenaar, dan Kamphuisen, disebutkan mengenai siapa yang membuat peraturan perusahaan dan maksud dari peraturan perusahaan. Perbedaan lainnya menyangkut tujuan pembuatan peraturan perusahaan. Dalam rumusan kedua pakar hukum perburuhan tersebut. Isi peraturan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang akan menjadi bagian dari perjanjian kerja.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan namun kewajiban itu akan gugur apabila telah memiliki PKB. Pengusaha mempunyai wewenang sepenuhnya dalam pembuatan peraturan perusahaan. Pihak pekerja tidak terlibat langsung dalam proses pembuatan peraturan perusahaan tersebut. Pekerja hanyalah diberikan wewenang sebatas memberikan saran dan pertimbangan. Oleh karena itu, menurut Soepomo, pengusaha dapat memasukkan apa saja yang ia inginkan. Dia dapat mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal-maksimalnya dengan hak yang seminimal-minimalnya yang mencantumkan kewajiban pengusaha seminimal-minimalnya dengan hak semaksimal-maksimalnya, dengan syarat tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum dan kesusilaan (Soepomo, 1993).

Partisipasi pekerja dalam pembuatan peraturan perusahaan sebatas, diajak berkonsultasi dengan memberikan saran serta pertimbangan (pasal 110 UU 13/2003) dan memberi persetujuan tertulis terhadap peraturan perusahaan yang telah disusun oleh pengusaha secara sepihak. Jika selama berlangsungnya hubungan kerja diadakan peraturan perusahaan yang baru atau diadakan perubahan pada peraturan perusahaan yang sedang berlaku, dan pekerja tidak menyetujui ketentuan-ketentuan yang baru tersebut, maka pekerja dapat mengajukan permohonan pada pengadilan, tidak untuk membatalkan

peraturan perusahaan tersebut, tetapi untuk memutuskan hubungan kerja antara dia dengan pengusaha (pasal 1601 k BW)

Dari uraian tentang peraturan perusahaan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dari sudut isinya, peraturan perusahaan mengatur dua hal pokok, yaitu syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dari sudut proses pembuatannya, peraturan perusahaan merupakan perbuatan sepihak dari pengusaha dan para pekerja tidak diikutsertakan dalam pembuatannya. Mereka hanya dimintakan persetujuan terhadap peraturan perusahaan yang telah disusun secara sepihak oleh pengusaha, Disinilah terdapat perbedaan prinsipil antara peraturan perusahaan dan PKB, dimana peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha, sedangkan PKB ditetapkan dengan suatu perjanjian antara serikat pekerja dan pengusaha.

Bahder Johan Nasution mengemukakan, bahwa dengan diakuinya serikat pekerja sebagai pihak dalam penentuan syarat-syarat kerja oleh pengusaha, maka serikat pekerja telah mempunyai suatu bentuk turut menentukan secara luas dalam menentukan syarat-syarat kerja (Bahder J. Nasution, 2004:9). Sehingga perkembangan PKB harus dipandang sebagai pembatasan terhadap tindakan sepihak dari pengusaha dalam menetapkan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja.

Di sini letak fungsi ketiga PKB, yaitu partisipasi pekerja dalam penentuan dan pembuatan kebijakan perusahaan khususnya menyangkut syarat-syarat kerja dan tata tertib kerja dalam perusahaan. Melalui PKB para pekerja (serikat pekerja) dan pengusaha bermusyawarah untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing dalam hubungan kerja. Hasil musyawarah ini merupakan kebijaksanaan bersama dan pelaksanaannya menjadi tanggungjawab bersama pula dari serikat pekerja, pekerja dan pengusaha.

KESIMPULAN

PKB merupakan suatu perjanjian obligator antara serikat pekerja dan pengusaha. Sebagai suatu perjanjian obligator, maka masing-masing pihak terikat pada yang telah diperjanjikan dalam PKB tersebut. Demikian pula, para pekerja sebagai anggota serikat pekerja terikat pada PKB. Dalam pembuatan perjanjian kerja, baik pekerja maupun pengusaha, tidak dapat menetapkan syarat-syarat kerja yang bertentangan dengan PKB. Dalam pembuatan perjanjian kerja, baik pekerja maupun pengusaha, tidak dapat menetapkan syarat-syarat kerja yang bertentangan dengan PKB.

Dari sudut perlindungan hukum, PKB berfungsi sebagai sarana yang memberikan perlindungan hukum pada pekerja dan pengusaha. Masing-masing pihak dapat memenuhi kepentingannya dengan baik sehingga dapat tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Lanny Ramli, 1998, **Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia**, Airlangga University Pers.
- Supomo, 1993, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta.
- Sedjun H. Manulang, 2002, **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rineka Cipta
- Yayasan Tripartit Nasional, 1998, **Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional**, cet kedua, Jakarta.
- Lalu Husni, 2006, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Rajagrafindo Persada.
- Halili Toha, 1992, **Hubungan Kerja Majikan dan Buruh**, Rineka Cipta
- Wiwoho Soedjono, 1991, **Hukum Perjanjian Kerja**, Rineka Cipta
- FX. Djumialdji, 1992, **Pemutusan Hubungan Kerja**, Rineka Cipta
- Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Pustaka Yustisia
- Bahder Johan Nasution, 2004, **Hukum Ketenagakerjaan (Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja)**, Mandar Maju.
- Libertus Jehani, 2008, **Hak-hak Karyawan Kontrak**, Forum Sahabat, Jakarta
- Abdul Khakim, 2006, **Aspek Hukum Pengupahan**, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (B.W.)
- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh